

Agenda social. Résorption de l'emploi précaire PROTOCOLE D'ACCORD

La négociation sur un « **agenda social** » a été engagée en avril 2015 sur deux thématiques prioritaires retenues par les élus et les organisations syndicales : **les carrières et l'indemnitare**, et **la résorption de l'emploi précaire**. Une enveloppe spécifique a été allouée à cette négociation, incluant les mesures générales et catégorielles (à compter de 2017, 1 million d'€ par an à la Ville et 150 000 € par an à Rennes Métropole, avec une montée en charge progressive).

CONTEXTE ET OBJECTIFS :

Le présent protocole a pour objet d'établir le plan d'actions relatif à la résorption de l'emploi précaire au sein des services de la Ville de rennes, de son CCAS et de Rennes Métropole. Il fait suite à 11 réunions qui se sont tenues depuis le lancement de la négociation en avril dernier¹ et s'inscrit dans une action durable de nos institutions en la matière.

La résorption de l'emploi précaire est en effet depuis longtemps un axe fort de la politique RH de nos collectivités, comme l'illustrent notamment les créations de postes intervenues ces dernières années en substitution de contrats et de vacations (41 postes d'animateurs créés entre 2011 et 2013), l'augmentation de certains taux de vacations, le renforcement de certains pools de remplacement, la mise en place d'aides (ex : protection sociale complémentaire) ou encore le passage de plusieurs postes de temps non complet à temps complet.

La lutte contre la précarité est un engagement de long terme et doit être un levier permettant à la fois l'amélioration de la qualité du service public rendu aux usagers et celle des conditions de travail des agents qui le rendent. Les actions menées dans ce cadre contribuent également à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ce qui correspond également à un engagement fort de nos institutions. Le présent protocole, qui établit un plan pluriannuel de résorption de l'emploi précaire, en constitue une nouvelle étape majeure.

Conscients de la nécessité de bien articuler l'objectif de réduction des situations de précarité professionnelle dans ses services avec la nécessaire réponse aux besoins temporaires indispensables au fonctionnement et à la continuité du service public, le protocole s'appuie sur deux axes :

- **Continuer à réduire le nombre d'emplois précaires**
- **Améliorer la situation des personnels en situation de précarité**

Sont détaillés ci-après les engagements et les modalités de suivi que nous validons ensemble.

¹ 15 avril, 2 juin, 7 juillet, 18 septembre, 16 octobre, 8 décembre, 29 janvier, 1^{er}, 10, 16 et 30 mars.

PLAN D' ACTIONS

1- Continuer à réduire le nombre d'emplois précaires

Nos institutions ont recours à des agents en Contrats à Durée Déterminée (CDD) ou en vacation pour assurer certaines missions. L'objectif prioritaire de ce protocole est de réduire autant que faire se peut les recours aux emplois dits précaires, qui sont pour une bonne part exercés par des personnes à la recherche d'un emploi plus stable. Cet engagement se traduit par plusieurs actions concrètes, lesquelles sont encadrées par des contraintes d'organisation du service public et des contraintes budgétaires.

1-1 Limitier les cas de recours aux vacations :

Ces vacations sont pour une part exercées par des demandeurs d'emploi et nos institutions souhaitent réduire au maximum ce type d'engagement, dans le cadre évoqué ci-dessus. À ce jour, l'objectif fixé d'ici la fin du mandat est de ne plus recourir à des vacations pour les quotités de travail annuelles supérieures à un mi-temps. À ce jour, les mesures envisagées sont les suivantes :

À la Direction Éducation Enfance :

La **création de 42 postes d'adjoint d'animation à temps plein** a été décidée, en substitution de vacations, et en complément des 41 postes existants, **avec l'objectif d'avoir à terme un animateur titulaire par école.**

Le rythme envisagé de ces créations de postes est le suivant :

- **21** postes en 2016
- **21** postes en 2017

Les modalités de recrutement sur ces postes sont précisées en annexe.

En fonction de la qualité des candidatures, une liste d'attente de quelques noms (5) sera établie en 2016, en vue de nominations automatiques en 2017 sur une partie des postes. Les agents retenus dans le cadre de cette liste d'attente seront nommés en CDD, soit sur des besoins du service (remplacement), soit à défaut en renfort pour un an, sur une quotité de temps de travail correspondant à leur temps réalisé au cours de l'année 2015-2016.

En complément, il est prévu de mettre en place en complément des contrats en renfort à temps non complet (60%), afin d'atteindre à terme l'objectif fixé de ne plus recourir à des vacations au-dessus du mi-temps. La mise en place de ces contrats nécessite d'avoir un recul suffisant sur les impacts en matière d'organisation et sur le volume nécessaire. Pour cela, leur mise en œuvre est envisagée en 2017, au regard des éléments d'analyse et des besoins identifiés (Cf. rubrique perspectives).

À la Direction des Approvisionnements (DAP) :

Suite à l'étude menée sur le recours aux vacations, il a été décidé de créer un poste de cuisinier (en substitution de vacations) qui sera proposé aux agents contractuels et vacataires remplissant les conditions internes pour candidater.

En complément, il est décidé de recruter un agent contractuel sur une durée de 6 mois afin de confirmer la faisabilité d'une 2^{ème} création de poste, à la place de contrats et de vacations. Enfin, le vacataire présent au restaurant Vasselot (à 70%) se verra proposer un contrat d'un an sur la même quotité.

Aux Archives :

Il est décidé de créer un poste de médiateur (catégorie B) pour prendre en charge les accueils de groupes (scolaires essentiellement), à la place d'heures de vacations.

Ce travail va se poursuivre dans d'autres directions, notamment à la Direction des Personnes âgées (DPAg – agents d'hébergement et de restauration en EHPAD), dans le cadre de la révision de l'OATT (Cf rubrique perspectives). Les décisions seront validées dans le cadre de l'agenda social et intégrées dans un avenant au protocole (Cf. rubrique perspectives).

1-2 Réduire le recours aux Contrats à Durée Déterminée (CDD)

Pérennisation de « renforts structurels » :

Un recensement des missions exercées de longue date par des agents contractuels a été réalisé en vue de pérenniser les renforts considérés comme structurels (correspondant à un besoin permanent).

Dans ce cadre, **10 créations de postes sont à ce jour actées pour 2016 :**

- 6 présentées au CT de février 2016
- 3 à la direction de la culture, sur des postes de chargé de communication dans les équipements culturels.
- 1 poste d'assistant/e gratuité sociale des transports à la direction de la mobilité et des transports

D'autres situations sont en cours d'instruction et l'engagement est pris de continuer à appliquer ce principe au cours du mandat pour les besoins jugés permanents (dans le cadre de créations nettes, et non par redéploiement), avec un examen annuel des situations.

Renforcement des pools de remplacement :

À ce jour, des premières décisions sont prises à la direction des approvisionnements et de la restauration : création d'un poste de cuisinier et expérimentation d'un deuxième poste (par un contrat de 6 mois), à la place de contrats et de vacations (Cf rubrique « limiter les cas de recours aux vacations »).

L'étude menée dans les bibliothèques a conduit à écarter cette option faute de besoin suffisant tout au long de l'année. Le travail se poursuit dans d'autres directions (Cf rubrique perspectives en fin de document).

1-3 Poursuivre la réduction progressive du nombre d'emplois à temps non complet, dans le cadre des besoins du service :

10 nouveaux postes d'agent d'entretien restauration à la DEE (principale direction concernée) **passeront à temps complet en 2016**. Comme c'est le cas pour les postes existants, l'organisation annuelle du temps de travail restera basée sur les besoins prioritaires du service. Les postes seront mis au mouvement si l'agent en place ne souhaite pas passer à temps complet. La réflexion se poursuivra sur les modalités de mise en œuvre de ces temps complets, en lien avec le travail engagé sur d'autres métiers.

Résumé des principales décisions prises à ce jour sur l'axe 1 (Continuer à réduire le nombre d'emplois précaires) :

- **45** créations de postes à la place de vacations, dont 42 à la DEE, 2 à la DAP (dont 1 avec CDD avant confirmation) et 1 aux Archives. Mise en place ultérieure de CDD à temps non complet à la DEE. Engagement de ne plus recourir aux vacations au-delà d'un mi-temps d'ici la fin du mandat.
- **10** créations de postes pour pérenniser des « renforts structurels »
- **10** transformations de postes de temps non complet à temps complet

2- Améliorer la situation des personnels en situation de précarité

2-1 Mesures en faveur des agents contractuels (recrutés pour des besoins temporaires):

Les agents contractuels recrutés dans le cadre de besoins temporaires (remplacement, renfort, attente d'un recrutement statutaire) bénéficient de plusieurs avancées qui ont été intégrées dans un Guide de l'agent contractuel :

- Un droit à la formation :

Ils bénéficient à présent d'un **crédit formation de 20h (3 jours) par an**, utilisable par anticipation à partir de 6 mois. Jusqu'à présent, seules les formations indispensables à l'exercice des missions (ex: formations sécurité) leur étaient accessibles.

Dans ce cadre, accès à des formations liées à leurs fonctions ou à leur projet professionnel, dans le cadre de l'offre de formation interne ou de l'offre du CNFPT.

En outre, une aide de 100 € peut à présent être octroyée pour suivre une préparation concours par correspondance, dans les mêmes conditions d'ancienneté.

Cette mesure est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016.

- Une prime d'ancienneté :

Les agents contractuels recrutés dans le cadre de besoins temporaires bénéficient à présent d'une prime annuelle, sous réserve d'avoir atteint **au moins 6 mois d'ancienneté** en équivalent temps plein au cours de l'année. Cette prime s'élève à **350 € bruts pour une année à temps plein**, et son montant est proratisé en fonction de la durée de présence.

Cette mesure est mise en œuvre depuis décembre 2015.

- Des possibilités accrues pour candidater en interne :

Les agents contractuels, mais aussi les agents en contrat aidé et les vacataires ont à présent la possibilité de postuler en tant que candidat interne sur tous les postes correspondant à leur niveau de grade, quels que soient leur métier, leur filière et leur service.

Ils doivent pour cela remplir les conditions suivantes :

- Être présent à la parution de l'offre et avoir atteint une certaine ancienneté (8 mois en équivalent temps plein au cours des 18 derniers mois)

- Avoir la possibilité statutaire de candidater (sans condition sur les grades à recrutement direct, sous condition de concours pour les autres grades.

Pour certains métiers, des conditions complémentaires peuvent s'appliquer (ex: adjoints administratifs).

À noter que les travailleurs handicapés peuvent dans certaines conditions être dispensés de concours et sont à présent assimilés à des candidats internes.

Un bilan de l'impact de ces nouvelles règles de recrutement sera fait à l'issue du 1^{er} semestre 2016.

- Un suivi dans l'emploi renforcé :

Des entretiens réguliers doivent être proposés par le responsable (notamment lors de l'accueil, puis en fin de contrat ou tous les 6 mois), et la fiche d'appréciation est à présent cosignée par l'agent.

- **Des démarches facilitées :**

Les agents contractuels invités à un entretien de recrutement pourront à présent solliciter une autorisation exceptionnelle d'absence. Autre point, la signature du contrat dans le service avant la prise de poste est en cours de généralisation. Figure également l'octroi des jours de congés « hors période » pour les agents contractuels présents pendant toute l'année civile.

2-2 Mesures en faveur des vacataires

- **Possibilités d'accès à des emplois permanents :**

Dans les directions concernées, les vacataires auront accès aux postes créés dans le cadre du plan de déprécarisation. En complément, les vacataires peuvent à présent postuler sur des emplois permanents en tant que candidats internes, dans les mêmes conditions que les agents contractuels (dont le critère d'ancienneté minimale de 8 mois en équivalent temps plein au cours des 18 derniers mois).

- **Instauration d'un droit à la formation :**

Les vacataires ayant atteint une ancienneté suffisante (même critère que pour candidater en interne : 8 mois en équivalent temps plein au cours des 18 derniers mois) bénéficieront à présent d'un droit à la formation selon les modalités suivantes :

- Crédit formation équivalent à celui des agents contractuels, soit 20h (3 jours) par an au cours desquels les vacataires seront à présent rémunérés.
- Dans ce cadre, accès à des formations liées à leurs fonctions ou à leur projet professionnel, dans le cadre de l'offre de formation interne (ex : formations secourisme) ou du CNFPT.
- Financement du BAFA (frais pédagogiques) pour tous les animateurs vacataires dans les écoles éligibles au droit à la formation.
- Aide de 100 € pour financer une préparation concours par correspondance, comme pour les agents contractuels.

Par ailleurs, pour les vacataires ayant un souci ponctuel de santé, afin que cette situation impacte le moins possible leur activité, nos collectivités s'engagent (hors contre-indications médicales et sous réserve du besoin du service) à ce qu'ils retrouvent, à l'issue de leur arrêt, leur volume de vacances.

Enfin, une attention particulière sera portée aux candidatures sur des CDD de vacataires ayant une ancienneté importante.

2-3 Amélioration de l'accompagnement social des agents en situation de précarité (tous statuts)

Des permanences sur la gestion du budget ont déjà été mises en place fin 2015 (recours à l'UDAF - l'Union Départementale des Associations Familiales). D'autres mesures sont envisagées (Cf rubrique perspectives).

Perspectives :

À ce jour, il est prévu de continuer à travailler sur les points suivants :

Thème / action envisagée	Calendrier
Poursuivre la pérennisation de « renforts structurels » par des créations nettes de postes	Poursuite de l'examen de situations au 1 ^{er} semestre 2016 puis a minima examen annuel (printemps)
Poursuivre le renforcement des pools de remplacement	Juin pour la Direction petite enfance et la Direction des Personnes âgées (EHPAD).
Mettre en œuvre de CDD en renfort à temps non complet dans les écoles, en complément des postes à temps plein.	Septembre 2017
Révision des conditions d'évolution de la rémunération des agents en contrat sur emploi permanent.	1 ^{er} semestre 2016
Aide à la garde d'enfants pour les agents à horaires atypiques	2016 (1 ^{er} groupe de travail en mai)
Étude et réponse aux difficultés des agents alternant vacations et CDD (décalages de paiement).	2016
Étude et proposition sur la mise en place de Commission Consultatives Paritaires (CCP) pour les agents contractuels.	2016
Étude comparative des taux horaires des vacations appliqués dans différentes directions	2017 (dès 2016 pour la DPAG, en lien avec la révision de l'OATT)
Évaluation technique et financière d'une affiliation de la ville de Rennes et/ou de Rennes Métropole à Pôle Emploi	2016

Conditions de mise en œuvre et de révision de ce protocole :

Ce protocole constitue une nouvelle étape dans le cadre d'un engagement durable en matière de résorption de l'emploi précaire. Il donnera lieu par la suite à des **avenants** qui intégreront de nouvelles mesures prises dans le cadre des orientations indiquées.

Les dispositions du présent protocole et de ses avenants futurs seront mises en œuvre conformément au principe établi dans la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social.

Un **groupe de suivi** composé de représentants de l'administration et des organisations syndicales signataires du protocole aura pour rôle :

- D'évaluer l'impact des mesures prises, sur les situations des agents (en mesurant notamment l'impact en matière d'égalité Femmes/hommes), le coût (évaluation du coût réel qui sera constaté), le fonctionnement de services, le service rendu aux usagers...
- D'examiner les ajustements et propositions de nouvelles actions.

Il se réunira a minima 2 fois par an (en 2016 : en juin et en novembre). Un point d'étape sera fait chaque année (au printemps) dans le cadre du Comité Technique.

Dans les directions particulièrement concernées, des **réunions techniques** (entre la DRH, la direction concernée et des représentants syndicaux) pourront être organisées. Les propositions faites lors de ces réunions techniques seront examinées et arbitrées dans le cadre du groupe de suivi, dès lors qu'elles ont une incidence budgétaire ou un impact fort sur l'organisation. À ce jour, il est prévu d'organiser régulièrement des réunions techniques à la DEE.

Le **coût des différentes mesures** (générales et catégorielles) sera pris en charge sur l'**enveloppe « agenda social »**, dans le cadre du budget alloué pour les deux thématiques (résorption de l'emploi précaire et

carrières-régime indemnitaire). Un suivi régulier de cette enveloppe sera fait lors des groupes de suivi puis en comité technique.

Ce protocole sera mis en œuvre sur les années 2016 et 2017. Une nouvelle négociation sera ouverte en fin d'année 2017. Les objectifs de réduction des situations de précarité (en particulier pour les demandeurs d'emploi) et d'amélioration des conditions d'emploi des agents dits précaires continueront d'être poursuivis, dans les limites des contraintes financières et d'organisation.

A Rennes,
Le 22 avril 2016,

Le Président de Rennes Métropole

La Maire de Rennes

Emmanuel COUET

Nathalie APPÉRÉ

Pour la CFDT
La secrétaire générale

Pour la CGT
Le secrétaire général

Pour SUD
La secrétaire générale

Marion GILBERT

Daniel MOLLO

Josiane FICHER

Pour FO
Le secrétaire général

Pour l'UGICT-CGT
Le secrétaire général

Pour l'UNSA
Le secrétaire général

Jérôme JOURDAN

Philippe CHAVROCHE

Christophe LE FLOCH

Annexe 1 : Coût annuel des actions prévues à ce jour (estimation. Le groupe de suivi évaluera les coûts réels constatés).

Résorption de l'emploi précaire

	Ville et CCAS de Rennes	Rennes Métropole
Prime d'ancienneté pour les contractuels de + de 6 mois (350 € / an)	133 000 pour 353 agents (en 2015)	14 500 pour 44 agents (en 2015)
Pérennisation de renforts structurels	16 000 (4 postes)	31 000 (5 postes)
Accompagnement social, aide à l'insertion des contractuels et des vacataires (droit à la formation)	25 000	3 000
Déprécarisation des vacataires : créations de postes. À ce jour 42 postes à la DEE, un à la DAP et un à la Dircult (sans surcoût).	10 000 / poste soit à ce jour 440 000	
Déprécarisation des vacataires : passage en CDD. À ce jour 1,7 à la DAP. Par la suite, mise en œuvre prévue à la DEE (à 60%).	5 000 € par emploi (base temps plein). Soit à ce jour 8 500 €.	
Passage de 10 postes à temps complet	Très faible (compensation par baisse des CDD et prestations extérieures)	
Total à ce jour	622 500	48 500

Autres mesures dans le cadre de l'agenda social (pour mémoire) :

Carrières et indemnitaire :

Passage échelle 3 à 4 filière technique	78 500 pour 76 agents	2 400 pour 3 agents
---	-----------------------	---------------------

Mesures catégorielles :

Indemnité dans les équipements culturels	10 000 pour les agents du MBA et du CRR	10 000 pour les agents du Musée de Bretagne et de l'Écomusée
Instructeurs du service Habitat social – attribution d'une prime d'instruction	5 500 pour 9 agents	
Électromécaniciens – alignement du régime indemnitaire sur les agents de salubrité		2 500 pour 6 agents
Total à ce jour	94 000	14 900

Annexe 2 : Modalités de sélection des vacataires pour l'accès aux postes créés dans le cadre du plan de déprécarisation :

La sélection prendra en compte l'ancienneté et le taux d'emploi des personnes, et s'effectuera ensuite sur la base des compétences et de la motivation. Pour cela, les procédures se décomposeront en deux phases :

- La définition des vacataires éligibles sur la base de critères d'ancienneté et de temps de travail :

Les recrutements sur ces postes créés seront uniquement ouverts aux vacataires de chaque direction concernée remplissant les nouvelles conditions pour candidater en interne (8 mois d'ancienneté sur les 18 derniers mois).

A la DEE, un critère alternatif d'ancienneté a été introduit (être arrivé avant la réforme des rythmes éducatifs et totaliser au moins 3000 h d'activité en animation).

Ceux qui seront éligibles à la procédure en 2016 le seront automatiquement en 2017 s'ils sont toujours présents.

Par dérogation à la règle habituelle, les vacataires ayant un diplôme supérieur à bac+3 auront accès à cette procédure.

- La sélection des candidats

Les directions concernées évalueront d'abord la manière de servir des candidats sur la base de critères communs et d'une grille élaborée en lien avec la DRH.

Tous les candidats seront ensuite reçus en entretien de recrutement, sauf en cas de difficulté importante repérée dans le cadre de l'évaluation.

La décision finale sera prise par la DRH et la direction concernée, en croisant l'évaluation professionnelle et l'entretien de recrutement. Les candidats non retenus auront un retour oral et écrit sur les raisons du choix.